

Katre Pall

Töö ja pereelu ühitamine tõstab elukvaliteeti ning loob olukorra, kus võidavad nii pered, avalik sektor kui tööandjad. Käesolev artikkel vaatlleb riikide erinevaid lähenemisi töö- ja pereelu ühitamisele ning analüüsib vastavaid poliitika-meetmeid Eestis.

Üle-Euroopaliselt aset leidvaid demograafilisi muutusi nagu rahvastiku kahanemine ja vananemine ning madal sündimus hinnatakse peamiselt tööealiste ja ülalpeetavate suhte seisukohast. Ülalpeetavate isikute – lapsed ja vanemaealised – suhe tööealisse elanikkonda muutub järjest ülekaalukamaks Praeguste Euroopa Liidu liikmesriikide ülalpeetavate suhe tööealisse elanikkonda (dependency ratio) on Eurostati arvutuste kohaselt 2025. aastal 58,7% ning tõuseb 2050. aastaks 76,5 %ni. Eestis on vastavad näitajad 2025. aastal 56,6% ning 2050. aastal 67,9%.

Vananeva elanikkonna kontekstis on „employability“ saanud valitsuste jaoks võtmesõnaks. Skandinaaviast alguse saanud lähenemise järgi leitakse, et mida suurem arv inimesi osaleb kas täis- või osaajaga tööturul, seda suurem on võimalus adekvaatsel tasemel sotsiaalkaitse säilitamiseks ja arendamiseks (Hemerijck 2004). Naiste massiline kaasamine tööhõivesse on üheks lahenduseks kahaneva tööjõu probleemile.

Tööturule sisenevad ning seal püsivad lisaks naistele ka rühmad, mida seal varem harva kohtas – puuetega ning vanemaealised inimesed.

Võimaluste puudumine perekondlike kohustuste täitmise ja töötamise ühitamiseks on üheks tööjõuna mitteosalemise põhjuseks, millele riigid on hakanud suurt tähelepanu pöörama. Põhja-Euroopas on töö ja pereelu ühitamise küsimused olnud poliitikaareenil alates 1970ndatest aastatest. Üle-Euroopalisel seadusandluses on teema esile tulnud 1990ndatel.

Kuna Euroopale on omane, et hooldamiskohustused peres on naiste kanda, on töö- ja pereelu ühitamise küsimused sageli taandunud naiste töötamise võimaldamise küsimuseks (Hantrais 2004). Mitmed autorid on välja toonud, et töö ja pereelu ühitamise kontseptsioon on laiem kui lihtsalt lastega naiste tööjõus osalemise soodustamine. Räägitakse mitte ainult töö ja pereelu, vaid laiemas plaanis töö, sh täiendõppe ja eraelu tasakaalust, mis lubab nii meestel kui naistel kombineerida tööalast enesetoetust järgmise põlvkonna töötajate üleskasvatamisega (Bovenberg 2004). Arvestama peaks vanemaealiste töötajate soovitavaid töötamise mustreid ning töökohtade neile sobivaks kohandamist.

Rahvastikuvananemine toob kaasa negatiivsed tagajärjed kombineerituna sündimuse tugeva langusega. Sündimuse langus on omane kõikidele Euroopa riikidele, kuigi tendents on alanud erineval ajahetkel. Kas sündimus langes naiste

massilise tööturule sisenemise tõttu alates 1960ndatest või võimalus fertiilsust kontrollida võimaldas naiste stabiilset tööleasumist, on seniajani vaieldav (Hantrais 2004).

Alates 1980ndate aastate lõpust on suhe naiste tööhõive ja iibe vahel muutunud positiivseks, olles varasemalt olnud tugevalt negatiivne (Unt 2004). Vähendades kas/või valikuid (kas töö või pere) tundub olevat kõige tõhusam strateegia sündimuse tõstmiseks (OECD 2003: 27). Võimaluste loomisel töö ja pereelu ühitamiseks võib olla efekt nii tööhõive suurenemisele kui sündimuse tõusule.

Euroopa Liidu tasemel poliitika

Euroopa Liidu oluliseks strateegiliseks eesmärgiks on tööhõive suurendamine ning erilist tähelepanu pööratakse naiste tööhõive tõstmisele. Ühtset sotsiaalpoliitikat Euroopa Liidu tasemel ei rakendata, kuid üheks poliitika instrumendiks on direktiivid, mis peavad olema integreeritud iga riigi seadusandlusesse. Töö- ja pereelu ühitamise meetmetest on direktiividega reguleeritud osaaajaga töötamine ning lapsehoolduspuhkuse võimaldamine töötavale vanemale lapse sünni korral. Direktiivide kaudu teostatav poliitika soosib mitme leivateenija mudelit ehk naiste sisenemist ning püsimist tööturul, tagades sotsiaalkindlustusõigused osaaajaga töötamisel ning võimaldades lapse sünni korral töötamise ajutise katkestamise.

Osaaajaga töötamist reguleeriva direktiivi (97/81/EC) alusel on keelatud panna osaaajaga töötajad ebasoodsamasse olukorda võrreldes täisajaga töötajatega, direktiivi kohaselt peavad osaaajaga töötajatele olema tagatud tingimused emaduse kaitseks, puhkuseks, töösuhte lõpetamiseks, haiguspäevadeks jt sotsiaalsed tagatised võrdselt täisajaga töötajatega (Muda 2000).

Lapsehoolduspuhkust käsitlev direktiiv¹ (96/34 EC) näeb ette lapsehoolduspuhkuse tagamise töötajatele lapse sünni või adopteerimisega individuaalse õiguse minimaalselt 3 kuud. Lapse vanus, milleni puhkuse võib välja võtta, on liimesriikide otsustada, kuid see ei või ületada lapse 8 aastaseks saamist. Direktiivi kohaselt ei tohi töötajaid vallandada lapsehoolduspuhkuse ajal või selle võtmise eest ning töötajal on õigus peale lapsehoolduspuhkuse lõppu pöörduda tagasi varasemale tööle. Direktiiv ei nõua lapsehoolduspuhkuse tasustamist.

Direktiivi on ohtralt kritiseeritud, kuna vastuvõtmisel vastas see juba enamike liikmesriikide seadusandlusele. Vaid neljas riigis (Belgia, Iirimaa, Luksemburg ja UK) paranes seoses direktiivi vastuvõtmisega töötavate vanemate olukord (Moss&Deven 1999). Mitmed uurijad on üksmeelel, et direktiiviga sätestatud miinimumnõuded riikidele ei võimalda adekvaatsel tasemel töö ja pereelu ühitamist, vaid see pigem toetab soolist ebavõrdsust tööturul (Caricciolla 2001, Hardy, Adnett 2002). Lapsehoolduspuhkus tagab soolise võrdsuslikkuse juhul, kui see on kõrgelt kompenseeritud ning ka reeglina kõrgemat palka saavad isad oleksid motiveeritud töö katkestama hooldamiskohustuste täitmiseks.

¹ Siinkohal käsitletakse eraldi sünnituspuhkust ning lapsehoolduspuhkust nende erinevate eesmärkide tõttu. Kui viimane on seotud ema-lapse tervisega, siis lapsehoolduspuhkuse eesmärgiks on töö ja pereelu ühildamise toetamine.

Töö- ja pereelu ühitamisest Euroopa riikides

Katre Pall

Vastupidise näitena puudub Euroopa Liitu mitte kuuluvast Šveitsist seniajani seadusandluses lapsehoolduspuhkuse andmise kohustus.

Erinevad lähenemised töö ja pereelu ühitamisele

Töö ja pereelu ühitamisel tuleb rääkida nii muutunud perevormidest kui töö olemusest. Täit pilti olukorrast ei saa uurimata pereelu ja palgatöö suhete muutumist. 20. sajandi lõpust on töö olemus kardinaalselt muutunud – töötamise aeg ja koht ei ole sageli rangelt determineeritud (Hantrais 2004). Selle tulemusena levivad järjest enam ajutised töövormid ning töötamine lühemal või ebatraditsioonilisel ajal. Tööaja ja töötingimuste paindlikkus on olulised uued märksõnad töö ja pereelu ühitamise diskussioonis.

Perekonnauurijate fookuses on peamiselt hooldamisega seonduvate küsimuste lahendamine perekonnas. Enamasti keskendutakse sellistele küsimustele nagu töö ja pereelu ühitamise mõjud naiste tööhõivele, perekonna harmooniale ja laste heaolule. Muutuvad perevormid tõstatavad küsimuse vanemate, eriti üksikvanemate, võimalustest hoolitseda laste või eakate pereliikmete eest ning samaaegselt tagada perele piisav elustandard. Töö ja pereelu ühitamise meetmed aitavad kahtlemata kaasa naiste jt varem tööturul marginaalselt esindatud gruppide tööhõive edendamisele.

Majandusteadlaste fookuses on töö- ja pereelu ühitamise meetmete arendamise efektid tööandjatele. Mitmed uurimused on tõestanud peresõbralike meetmete kasulikkuse tööandjatele.

Uuringute kohaselt on peresõbralikke ehk töötajal nii töö kui perekonnaga seonduvate kohustuste täitmist toetavaid meetmeid rakendavad ettevõtted üldjuhul konkurentsivõimelisemad. Eriti nähtav on töö ja pereelu ühitamise positiivne efekt ettevõtetele, kes vajavad spetsiifiliste oskustega tööjõudu. Positiivse efektina on välja toodud haiguspäevade arvu vähenemine, töötajate madalam stressitase, ettevõtte maine paranemine, mis kokkuvõtteks edendavad ettevõtte konkurentsivõimet (Knittel 2004).

Tööandjatele jaoks on argumendid säästmine uute töötajate värbamisel ning väljaõpetamisel, kuna peresõbralik poliitika aitab vähendada tööjõu voolavust ning kulutusi uute töötajate värbamisele. Töö ja pereelu ühitamist toetavates ettevõtetes suureneb töötajate, kes pöörduvad lapsehoolduspuhkusest tagasi tööle, arv ning samuti lüheneb lapsehoolduspuhkusel oldud aeg. Lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendamiskulud on seda väiksemad, mida lühemat aega kestab lapsehoolduspuhkus. Arvutused on näidanud, et hoolimata peresõbralike meetmete kuludest sh investeeringud lastehoiu teenusesse töökohal, paindliku tööaja juurutamine ning tugiteenuste arendamine, on investeerimine tööd ja pereelu tasakaalustavatesse meetmetesse majanduslikult tasuv. (ibid)

Poliitikameetmed Euroopa Liidu riikides

Enamikes riikides hõlmavad töö ja pereelu ühitamiseks rakendatavad poliitikameetmed lapsehoolduspuhkust, paindliku tööaja võimaldamist, lastehoiuteenuste pakkumist ning erinevaid sissetulekutoetusi. Hiljuti üleeuroopaliselt esile kerkinud teemat töökohtade kohandamisest vanemaealistele käesolev artikkel ei vaatle.

Poliitika kujunemisel on määrava tähtsusega erinevate riikide väärtushinnangud, ajalooline taust ning see, kui palju pered aktsepteerivad riigi sekkumist nende eraellu ehk kui võrd on olemas konsensus selles osas, et lapse sünnist tulenev hooldamiskohustus kuulub sotsiaalse, mitte individuaalse vastutuse valdkonda (O'Hara). Euroopa riikides on peamine vastutus laste üleskasvatamisel vanematel, kuid ümbritsev poliitikameetmete kontekst võib olla vägagi erinev.

Lähtudes Esping-Anderseni heaoluriikide tüpoloogiast vaatleme järgnevalt lähemalt riikide lähenemist töö ja pereelu ühitamisele. Tabelites toodud andmed ei kajasta osaajaga töötajaid, kes sooviksid töötada täisajaga, ehk varjatud tööpuudust.

Kontinentaalsetes konservatiivsetes heaoluriikides nagu Austria, Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa, Luksemburg on seadusjärgsed hooldamiskohustused lähisugulastel – lastel ja vanematel vastastikku. Õigus hüvitistele tuleneb Bismarki tüüpi riikides, milleks on Austria, Belgia ja Saksamaa, eeskätt tööhõives osalemise kaudu, naiste ja laste sotsiaalne kaitse on tagatud läbi abielusidemetega ning perekonna. Prantsusmaa ja Luksemburg rakendavad ka universaalseid toetuskeeme peredele. Belgias, Prantsusmaal, Luksemburgis toetab riik perekondi tugevalt teenustega, Saksamaal on peamiseks teenusepakkujaks kolmas sektor, eriti kirik.

Selles riikide grupis on lähenemised töö- ja pereelu ühitamisele valitud suundade osas kardinaalselt erinevad. Ühiseks jooneks on riigipoolse sekkumise legitiimsus ning sekkumisaste.

Saksamaal, kus naiste tööhõive on EL keskmisel tasemel, kuid paljud naised töötavad osaajaga, pakub riik suuremat toetust peredele, kus laste eest hoolitsev ema jääb pikaks ajaks koju, soodustades leivateenija/kodu-perenaise mudelit. Lapsehoolduspuhkus on pikk, mittetöötavale vanemale on tagatud asendussissetulek, pensionikindlustus ning ülalpeetava abikaasa maksusoodustused. Lastehoiukulud jäetakse perekonna kanda ning riik ei paku lastehoiuteenuseid. Riiklik poliitika toetab peresid tagades traditsiooniliste rollijaotuste säilimise ning ema kodusoleku. Poliitika tulemusel ei ole madalad mitte naiste tööhõivenäitajad, vaid pigem sündimuse näitajad. Saksamaale sarnane avalik poliitika on omane ka Austriale.

Prantsusmaal on naiste tööhõive näitajad sarnased eeltoodud riikidele, seevastu on sündimus üks kõrgemaid EL-s. Naiste tööhõive on keskmisel tasemel ning suur osa lastega naistest töötab täisajaga. Riik on liikunud pronatalistlikult poliitikalt neutraalsele poliitikale toetades vanemate erinevaid valikuid – kas töötada või kasvatada väikelapsi kodus – ning aidates ühitada tööd ja pereelu. Lapsehoolduspuhkusel saab olla kuni aasta ning selleks ajaks tagatakse mittetöötavatele vanematele kindlas summas asendussissetulek. Töötavatele vanematele on kättesaadavad taskukohase hinnaga riiklikud päevahoiuteenused, samuti pakub lapsehoiuteenuseid erasektor. Nii riigi- kui erasektori teenuseid kompenseeritakse läbi maksusoodustuse. 25% alla 3-aastastest lastest käib sõimedes ning 95% 3-6 aastastest lastest käib eelkoolis (O'Hara). Kokkuvõttes on lastel oluline koht riigi poliitikas, mis on sidus ning helde.

Töö- ja pereelu tihitamisest Euroopa riikides

Katre Pall

Hollandit iseloomustab naiste kõrge tööhõive ning kõrge sündimus. Osaajaga töötavate meeste ja naiste osakaal on Euroopa Liidu kõrgeim, $\frac{3}{4}$ naistest töötab osalise töökoormusega. Riiklik poliitika on nihkunud ühe leivateenija mudeli soosimiselt töö- ja pereelu ühitamise toetamisele ehk mitme leivateenija mudeli poole. Uus suund soosib naiste osalemist tööturul ning töötamise kombineerimist lapsevanemaks olemisega. Riik toetab lastehoiuteenuste arengut, aga eriti osaajaga töötamist ning paindlikke töövorme. Lapsehoolduspuhkus on 3-kuuline ning tasustamata. Naiste varasemalt väga madal tööhõive on tõusnud, kuigi lõviosa lastega naistest töötab osalise koormusega. Ligikaudu neljandik mehi töötab samuti osalise koormusega. Traditsiooniliselt riik perede ellu ei sekku, pered balansseerivad töö- ja perekohustuste vahel kasutades paindlikku tööaega, osaajaga töötamist ning lapsehoiuteenuseid.

Kuigi selles riikidegrupis on tööhõivenäitajad sarnased ja naiste tööhõive on lähedane EL keskmisele, on riikide lähenemised väga erinevad ning pered saavad hakkama väga erinevas (poliitikameetmete) keskkonnas. Belgias, Hollandis, Prantsusmaal minnakse väikelapse kõrvalt tööle varakult, Saksamaal ja Austrias võib lapse sünd naise tööturult mitmeteks aastateks eemal hoida. Lapsehoolduspuhkuse skeemid on suhteliselt hilised. Osaajaga tööle asuvad eeskätt naised, et tagada hooldamiskohustuste täitmine.

	Tööhõive määr	Naiste tööhõive määr	Osaajaga töötavate meeste osakaal	Osaajaga töötavate naiste osakaal	Sündimuse üldkordaja (2002)
Belgia	59,6	51,8	6,4	39	1,62
Saksamaa	64,8	58,8	4,4	36,4	1,31
Prantsusmaa	62,8	56,7	5,4	30	1,89
Austria	69,2	62,8	5,5	37,7	1,4
Holland	73,5	65,8	22	74	1,73
Luksemburg	63,1	50,8	1,7	24,7	1,63

Tabel 1 Allikas: Eurostat

Põhjamaades (Soome, Rootsi, Norra, Taani) rakendatakse võrdse kohtlemise ning universaalsete õiguste printsiipe. Poliitikameetmed on suunatud mitte perekondadele, vaid indiviididele. Domineerib kahe leivateenija mudel, kuid töötamise kaudu omandatud õiguste asemel rakendatakse residentsusel põhinevaid individuaalseid õigusi toetustele. Vanematele on pandud vaid laste ülalpidamiskohustus. Avalikud teenused on tugevalt arenenud ning naistele on loodud head võimalused tööhõives osalemiseks. Kohalike omavalitsuste ülesanne on hoolitseda noorte, vanade ning puuetega inimeste eest, mis minimeerib perede sõltuvuse mitteformaalsetest tugivõrgustikest.

Naiste tööhõive on kõrge, lähenedes üldisele tööhõive määrale. Osaajaga töötamine on teiste liikmesriikidega võrreldes (v.a Holland) rohkem levinud ka meeste puhul, st mehed jagavad hooldamiskohustuste täitmist. Sündimusunäitajad on Euroopa Liidu kontekstis kõrged. Vähem kasutatakse osaajaga töötamist Soomes.

Skandinaavia tüüpi heaoluriikides, kus riigil on mandaat perekondade ellu

sekkumiseks, on riik aktiivseks osapooleks töö ja pereelu ühitamisel. Perepoliitika baseerub riigi märkimisväärsel sekkumisel ning riigi vastutuse võtmisel indiviidide toetamise osas. Vanematele pakutakse riiklikke lapsehoiuteenuseid ning võimalusi tööpäeva lühendamiseks. Rootsis on kohalikel omavalitsustel kohustus anda päevahoiukoht igale 1,5-6 aastasele lapsele ning alla 12-aastaste laste vanematel on õigus lühendatud tööajale (O'Hara 1998).

Põhjamaad alustasid lapsehoolduspuhkuse skeemide loomisega 1970ndate lõpus. Poliitika on disainitud eeskätt töötavaid vanemaid silmas pidades. Varasema palga ulatuses tasustatud vanemapuhkused on ette saadaval nii emale kui isale ning need teenivad eesmärki tagada laste heaolu, naiste majanduslik sõltumatus ning isade kaasamine pereellu.

Varasema sissetuleku osas kompenseeritava puhkuse aeg on üle aasta pikk, kompensatsioonimäär kõrge ning puhkuse kasutamise võimalused väga paindlikud. Norra andis esimesena isadele puhkuseõiguse, mida ei saanud emale üle kanda. Sarnased 'isa päevad' on olemas ka Rootsis ning järjest enam on vanemapuhkusest saamas soolise võrdsuslikkuse instrument. Töö ja pereelu ühitamine ei ole pelgalt naiste probleem ning riikide poliitika ses osas on teadlik ning tulemuslik.

	Tööhõive määr	Naiste tööhõive määr	Osaajaga töötavate meeste osakaal	Osaajaga töötavate naiste osakaal	Sündimuse üldkordaja (2002)
Taani	75,1	70,5	11,6	32,6	1,72
Soome	67,7	65,7	8,7	17,7	1,72
Rootsi	72,9	71,5	11,2	35,5	1,65
Norra					1,75

Tabel 2 Allikas: Eurostat

Liberaalsetes heoluriikides ehk Iirimaa ja Suurbritannias ei ole riigil seadusjärgset vastutust hooldamise eest ja ka perekonna kohustused ei ole rangelt reguleeritud. Väärtustatakse perekonna privaatsust ning valitsus sekkub poliitika kaudu minimaalselt. Nendes riikides on töö ja pereelu ühitamine peamiselt tööandja ning töövõtja vaheline asi, teenuseid peredele pakuvad reeglina erasektor ning vabatahtlik sektor. Suurbritannias on naiste tööhõive kõrge, kuid väga palju töötatakse osaajaga, sündimus ületab EL keskmist. Iirimaa on sündimus väga kõrge, põhjused eeskätt ajaloolised-kultuurilised. Naiste tööhõive, olles praegu alla EL keskmise, kasvab jõudsalt.

Urijad on juhtinud tähelepanu sellele, et Suurbritannias on laste hooldamine sageli jäänud vanaemade, kes ei ole ise olnud tööturul, ülesandeks. Praegune emade põlvkond tulevikus tõenäoliselt kolmanda põlvkonna hooldamiskohustusi enda kanda ei võta, kuna nad jätkavad töötamist. Suurbritannia valitsus, mille eesmärgiks on maksimaalse hõives osalemise saavutamine, on alles viimastel aastatel investeerinud tugevalt laste päevahoidu ning valitsus peab heaks saavutuseks, et igale neljandale alla 8-aastasele lapsele on registreeritud päevahoiukoht (Buckley, Pall, 2005). Vaatamata kõrgele majanduskasvule tunnevad Iirimaa pered suurt puudust teenustest, eriti laste

Töö- ja pereelu tihtimisest Euroopa riikides

Katre Pall

päevahoiuvõimalustest.

Kummaski riigis vastab lapsehoolduspuhkus direktiivi miinimumnõuetele, puhkuse pikkuseks on 3 kuud ning see on tasustamata. Riigid julgustavad tööandjaid arendama peresõbralikke poliitikaid, kuid peredele endile jääb suurem osa vastutusest koduse ning tööeluga hakkamasaamisest.

	Tööhõive määr	Naiste tööhõive määr	Osaajaga töötavate meeste osakaal	Osaajaga töötavate naiste osakaal	Sündimuse üldkordaja (2002)
Iirimaa	65,4	55,8	6,6	30,8	1,97
UK	71,8	65,3	9,9	44	1,64

Tabel 3 Allikas: Eurostat

Lõuna-Euroopa riikides on tugevalt juurdunud meesleivateenija mudel ning perekonna toimetulekus mängib olulist rolli mitteformaalne tugivõrgustik.

Riike iseloomustab naiste madal tööhõive tase (u 40%) ning madal sündimus. Erandiks on Portugal naiste kõrgema tööhõivega ning EL keskmise sündimusega. Väikelaste emad reeglina ei tööta, põhjuseks traditsioonide kõrval laste päevahoiu puudumine või selle kõrge hind.

Lapsehoolduspuhkus on Kreekas, Portugalis ja Hispaanias tasustamata. Puhkuse kestuseks on Kreekas 3 kuud, Hispaanias 3 aastat, Itaalias aasta. Kuna puhkuse ajal vanemale asendussissetulekut ette nähtud ei ole, süvendab skeem naiste kojujäämist ning meeste töötamist. Portugalis on lapsehoolduspuhkus tasustatud juhul, kui selle võtab isa.

Kokkuvõttes soodustavad töö ja pereelu ühildamise poliitikad või nende puudumine ühe leivateenija mudeli kestvust ning traditsioonilise rollijaotuse säilimist.

	Tööhõive määr	Naiste tööhõive määr	Osaajaga töötavate meeste osakaal	Osaajaga töötavate naiste osakaal	Sündimuse üldkordaja (2002)
Kreeka	57,9	43,9	2,3	7,6	1,25
Hispaania	59,7	46	2,6	16,8	1,25
Itaalia	56,1	42,7	3,2	17,3	1,26
Portugal	62,7	60,6	7,3	17	1,47

Tabel 4 Allikas: Eurostat

Kesk- ja Ida-Euroopa riikide kohta arvatakse, et need ei sobitu ühtegi eeltoodud mudelisse, vaid pigem moodustavad omaette mudeli. Neis riikides on sugulaste vastutus perekonnaliikmete ees laiem kui laste ja vanemate vahel. Naiste varasem ülikõrge tööhõive on langenud ning drastiliselt on kõikides riikides langenud sündimus. Naiste tööhõive määrad jäävad alla kontinentaalsete riikide näitajatele, osaajaga töötamine on vähelevinud ning sündimusnäitajad püsivad Euroopa Liidu madalaimad.

Ida-Euroopa riikides on lapsehoolduspuhkuse skeemid ajaloolistel põhjustel Lääne-Euroopaga võrreldes varasemad. Ühelt poolt löi naiste kohustuslik tööhõives osalemine otsese vajaduse töö- ja pereelu ühitamise meetmete tarvis. Teiselt poolt peideti varjatud tööpuudus pika lapsehoolduspuhkuse ja madala pensioniea taha. Tänapäeval on säilinud võimalus olla pikalt, reeglina 3 aastat, lapsehoolduspuhkusel, mis enamasti on madalalt tasustatud. Siiski on viimastel aastatel seoses väga madalate sündimuse näitajatega mitmed riigid teinud suuri muutusi, tagades lapsehoolduspuhkuse teatud perioodiks sissetuleku varasema palga või osalise varasema palga ulatuses. Sellised skeemid on olemas Sloveenias, Eestis, Leedus ja käesolevast aastast alates Lätis. Tšehhi, Poola ja Slovakkia pakuvad pikaajalist lapsehoolduspuhkust tasustatuna kindlas madalas summas, mis tähendab lapse sünni korral lülitumist ühe leivateenija mudelile.

Osaajaga töötamine on vähelevinud, peamiseks takistuseks üldine madal palgatase, mis ei taga osaajaga töötades äraelamiseks vajalikku sissetulekut, eriti kui peres on ülalpeetavaid liikmeid. Poliitika vähene sidusus on uute liikmesriikide poliitikatele iseloomulik. Riigid liiguvad poliitikate kujundamisel erinevates suundades ning seetõttu on mõttekas vaadelda, milliste mudelite suunas üks või teine riik suundub.

	Tööhõive määr	Naiste tööhõive määr	Osaajaga töötavate meeste osakaal	Osaajaga töötavate naiste osakaal	Sündimuse üldkordaja (2002)
Tšehhi	64,7	56,3	2,3	8,5	1,17
Läti	61,8	57,9	9,7	12,8	1,24
Leedu	61,1	58,4	7,4	11,8	1,24
Ungari	57	50,9	2,8	6,2	1,3
Poola	51,2	46	8,2	13,2	1,24
Sloveenia	62,6	57,6	5,1	7,5	1,21
Slovakkia	57,7	52,2	1,3	3,8	1,19
Eesti	62,9	59	5,4	11,8	1,37

Tabel 5 Allikas: Eurostat

Kuhu liigub Eesti?

Vaadeldes riikide töötamise, eriti naiste tööhõive mustreid, ei peegelda need alati riikide erinevaid ideoloogiaid, mis väljenduvad poliitikates ning toetuses peredele. Tööhõivenäitajad ning sündimus on sarnased UK- s ja Rootsis. Lähemal vaatlusel selgub, et Skandinaavias on ühildatud töötamine ja pere loomine, lapsed sünnivad kõrge haridustasemega ja töötavatel naistel, UK-s seevastu on sündimus kõrgem mittetöötavate naiste hulgas. Saksamaal ja Lõuna-Euroopas on sündimus madal, ehkki Saksamaal on riigi sekkumisaste perede ellu märkimisväärselt kõrgem.

Tõusetub küsimus, millise mudeli poole liigub peredele suunatud Eesti avalik poliitika. Esmapilgul tundub, et eeskujuna võetakse Skandinaavia riikidest – isikutel on individuaalsed õigused pensionile, lastel on õigused lapsetoetusele jt peretoetustele. Sarnane joon Põhjamaadega on sissetuleku säilimine aasta

Töö- ja pereelu tihitamisest Euroopa riikides

Katre Pall

jooksul seoses lapse sünniga, mis Eestis tagab sõltumatu sissetuleku eeskätt naistele

Erinevused Põhjamaade mudelist on poliitikate vähene koordineeritus, teenuste aeglane areng, osajaga töötamise vähene levik ning vähene tähelepanu soolise võrdsuslikkuse edendamisele.

Osajaga töötamise võimaldamine on Eestis tööandja ning töötaja vahelise kokkuleppe küsimus, tööandjal puudub kohustus selle võimaldamiseks. Uuringute kohaselt ei ole nt Eestis osajaga töötajad mitte väikelaste vanemad, vaid hoopis üliõpilased (Hansson jt 2004). Tööandjaid ei nähta sotsiaalse vastutuse kandjatena ning nad ei ole kaasatud töö ja pereelu ühitamise temaatikasse, see jääb perekonna ja riigi vaheliseks asjaks.

Kohalikele omavalitsustele pandud kohustused (laste päevahoiu jt hooldusteenuste pakkumine) võivad olla neile üle jõu käivad. Samuti ei ole teenuste pakkumine piisavalt paindlik. Nt kuigi Eestis võib seaduse järgi vanem minna tööle osajaga kaotamata sotsiaalsetes garantiides, ei ole lapse päevahoid kohandatud osajaga töötavatele vanematele.

Poliitikate vähesest koordineeritusest tulenevalt võib perel puududa reaalne valik vanema osajaga töötamiseks. Kui sotsiaalsed tagatised osajaga töötamisel on olemas, ei arvesta teenuste pakkumine osajaga töötava vanemaga. Lastepäevahoiuteenus on arendatud täisajaga vanema vajadusi silmas pidades, lasteaiad ei ole huvitatud rühmadesse võtma lapsi, kes käivad kohal pool päeva või ülepäeva. Samuti tuleb „poole kohaga“ päevahoidu kasutades maksta ikkagi täiskoha tasu (v.a toiduraha), mis teeb osajaga töötamise väheatraktiivseks, kuna töötamisega ning lastehoiuga seonduvad kulud on sarnased täisajaga töötamise kuludele.

Alternatiivseid päevahoiuvõimalusi pakub mõningal määral vaid erasektor, kuid see teenus on kõrge hinna tõttu enamikule peredest kättesaamatu. Arenenud ei ole vabavahenduste poolt pakutav päevahoiuteenus ning praktiliselt puudub tööandjate panus. Paindliku tööaja, sealhulgas osalise tööaja kasutamine eeldab aga sarnast paindlikkust ka päevahoiuteenus pakkujatelt. Erinevad võimalused lapsehoiuks võiksid hõlmata mängutubasid või päevakeskusi, kus laps saab veeta osa päevast. Viimaseid võiksid lisaks omavalitsustele pakkuda ka vabavahendused ja tööandjad.

Skandinaaviale on omane, et perekondlikud kohustused jagatakse järjest enam meeste ja naiste vahel ning töötamise katkestavad lapse sünni korral ajutiselt nii emad kui isad. Eestis on sooline võrdsuslikkus tagatud seadusandluses, kuid reaalset on soorollid kinnistunud ning hooldamiskohustused on peamiselt naiste kanda. Lapsehoolduspuhkusele on õigus kummalgi vanematest kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Tegelikuses jääb lapsehoolduspuhkusel olevate isade osakaal alla 1% puhkuse kasutajatest. Meeste vähesel osalemisel üheks põhjuseks on muuhulgas puhkuste madalad kompensatsioonimäärad. Mõnevõrra on muutunud olukord seoses vanemahüvitise sisseviimisega, kuid vanemahüvitist on isadel võimalik saada väga lühikese perioodi jooksul – alates lapse pooleaastaseks saamisest, ehk maksimaalselt 5 kuud¹. Vanemahüvitist saavate isade keskmine

¹ Alates 01.01.2006 jõustuva seaduse kohaselt kuni 8 kuud

hüvitis on kõrgem kui emade keskmine hüvitis, nt maksimaalse hüvitise saajate hulgas on isasid 5%. Võib oletada, et isad jäävad meelsamini lapsega koju, kui pere ei kaota oluliselt sissetulekut. Uurijad on välja toonud, et madalalt kompenseeritud puhkused vanematele süvendavad naiste soorolli kinnistumist ning hooldamiskohustuste naiste kanda jätmist, mida Eesti näide ka kinnitab.

Statistika näitab madalalt kompenseeritud puhkuse puhul ka meetmete kasutamatajätmise tendentsi. Eestis on ühe töö- ja pereelu ühitamise meetmena vanematel võimalus saada lisapuhkepäevi: 3 päeva aastas kuni 14-aastase lapse vanemal, 6 päeva kuni 3-aastase lapse vanemal; kui peres on vähemalt 3 last, saab lisapuhkepäevi võtta 6. Isadel on õigus lapse sünni korral saada 14 lisapuhkepäeva. Nimetatud puhkepäevade eest tasustatakse riigieelarve vahenditest kindlas summas, mis käesoleval aastal on ligikaudu pool alampalga päevatasust. Summa ei ole muutunud alates 2002. aastast, ehk tasu reaalkaartus kahaneb. Kui 2002. aastal oli lisapuhkepäevade taotlejaid 53 663 siis 2003. aastal oli taotlejaid 44 026 ning 2004. aastal 42 645 (Sotsiaalkindlustusameti andmed). Tasu reaalkaartuse vähenedes on järjest vähenenud ka meetme kasutamine.

Ülaltoodust lähtuvalt võib järeldada, et Eesti ei sobitu hetkel Põhjamaade mudelisse, kuigi on sarnasem pigem Põhjamaade kui konservatiivsete või liberaalsete riikide mudeliga.

Kokkuvõte

Kõrgemat tööjõus osalemist peetakse parimaks lahenduseks rahvastiku vananemisest ning madalast sündimusest tulenevatele probleemidele nagu tööjõu vähesus ning sotsiaalkaitseüsteemide jätkusuutlikkuse tagamine.

Retoorilisel tasemel on Euroopas olemas konsensus, et valitsused peavad tagama meeste ja naiste võrdsed võimalused tööl ja avalikus elus ning vähendada tööealiste inimeste koormust, mis tuleneb järjest suurenevast ülalpeetavate suhtarvust. Reaalselt on riigid lähenenud töö- ja pereelu ühitamisele erinevalt ning kujundanud peredele erineva taustsüsteemi, milles nad oma igapäevaeluga opereerivad.

On oht, et töö ja pereelu tasakaalu puhul mõeldakse ainult väikeste lastega emade peale, mis omakorda viib sugudevahelise võrdõiguslikkuse vähenemisele. St. meeste karjäär kulgeb kiirteed mööda, mida ei häiri perekondlikud sündmused ning naiste karjäär kulgeb mööda aeglasi teisejärgulisi teid.

Töö ja pereelu ühitamise osapoolteks võivad lisaks peredele ning avalikule võimule olla tööandjad, erasektor ning vabatahtlik sektor. Mida rohkem osapooli on kaasatud, seda suuremad valikuvabadused on perel. Võtmeküsimuseks peredele on teenuste areng, mis võimaldab üheaegselt perekondlike kohustuste täitmisega osaleda hõives. Samaväärselt oluline on poliitika sidusus. Paindlik, sh vähendatud tööaeg eeldab sarnast paindlikkust ka lastepäevahoiu pakkumisel.

Riikide avalik poliitika pakub peredele erinevas mahus meetmeid töö ja pereelu ühitamiseks. Eesti poliitika on paljuski ajalooliselt välja kujunenud ja kuigi uuemates arengutes on eeskujut võetud Põhjamaadest, ei saa rääkida kuulumisest ühte või teise Esping-Anderseni poolt välja pakutud heaoluriigi

Töö- ja pereelu tihitamisest Euroopa riikides

Katre Pall

modelisse.

Viidatud allikad:

- 96/34/EC of 3rd June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, Commission of the European Communities, 19 June, Brussels.
- BOVENBERG, L. 2004. Balancing work and family/private life: life course arrangements. Paper presented at a conference "More people at work: Policies to activate Europe's labor potential". 25.-26. Oct 2004. Amsterdam.
- BUCKLEY, M., Pall, K. 2005. Vaesuse kaotamine Suurbritannias. Riigikogu Toimetised. RiTo 11/2005, 161-169.
- CARACCILO, E. (2001), 'The Family-Friendly Workplace the EC Position', The International; Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 17, No. 3, pp. 325-344.
- EUROSTAT (2004), http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2004_en.htm
- HANSSON, L., Tillemann, K., Derman, N. 2004. Töö. Hansson, L. (toim) Valikud ja võimalused. Argielu aastatel 1993-2003. TPÜ RASI. TPÜ Kirjastus.
- HANTRAIS, L. (2004) Family policy matters. The Policy Press. University of Bristol.
- HARDY, S. and Adnett, N. (2002), 'The Parental Leave Directive: Towards a 'Family-Friendly' Social Europe?', European Journal of Industrial Relations, Vol. 8, No. 2, pp. 157-172.
- KNITTEL, T. 2004, Economic effects of family-friendly measures. Presentation at the Peer Review "Recinciliation of Work and Family Life". Berlin 13. December 2004.
- MUDA, M. 2000. Trends in Regulating Working and Rest time in Estonia. Proceedings from the European Union Law. Juridica International I 2000 pp. 145-156.
- OECD, (1999), 'Long Term Leave for Parents in OECD Countries', Employment Outlook, July, Paris, pp. 171-198.
- OECD, (2003), Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Vol. 2 Austria, Ireland and Japan, OECD, Paris.
- O'HARA, K. 1998. Comparative Family Policy: Eight Countries' Stories. CPRN Study No. F/04. Renouf Publishing Ltd. Ottawa.
- MOSS, P., Deven, F. (1999), Parental leave: Progress or Pitfall? Brussel: Vlaamse Gemeenschap. NIDI CBGS Publications.
- RUBERY, J., Smith, M. and Fagan, C. (1999), Women's Employment in Europe: Trends and Prospects, Routledge, London.
- UNT, M., Krusell, S. 2004. Lastehoid Eesti peredes. Rahvastikuministri Büroo poolt tellitud uuring. TPÜ RASI.
- WILKINSON, H. Radley, S., Christie, I., Lawson, G. and Sainsbury, J. (1997), Time Out: The Costs and Benefits of Paid Parental Leave, Demos, London.